Cabinet RIERA
Flash d'information - Mai 23

L'actualité sociale • Les dernières jurisprudences



EDITO :

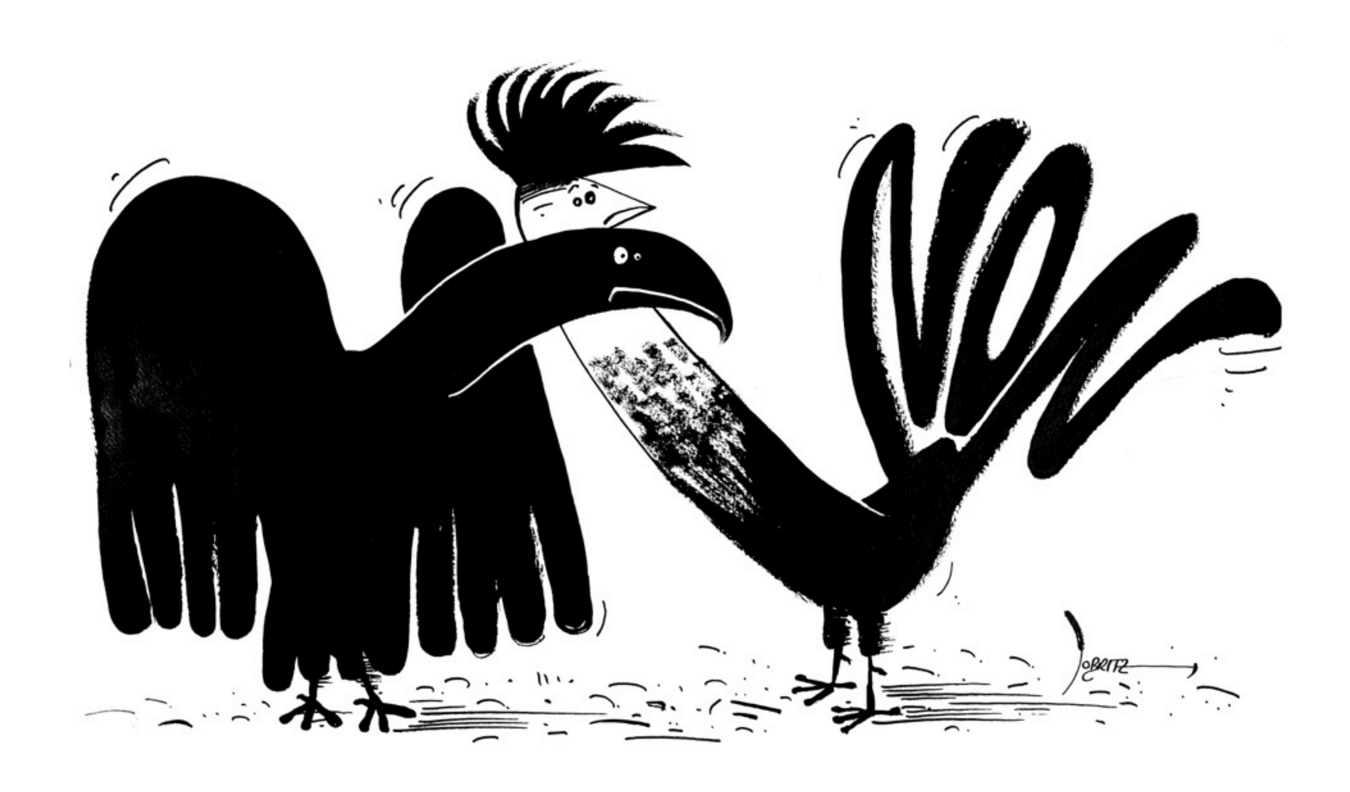
La loi n° 2014-384 du 29 mars 2014, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi que l'accord national interprofessionnel sur l'indemnisation du chômage du 22 mars 2014 sont des textes fondamentaux concernant les droits des salariés pour ce premier trimestre 2014.

De plus, la jurisprudence de la Cour de cassation continue son œuvre d'explication, d'interprétation et d'uniformisation de la règle de droit qu'elle soit règlementaire ou législative dans nombre de domaines dont vous trouverez ci après les éléments essentiels .

Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition :

- Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- Maitre Farida ASSAM, assamfarida@gmail.com

AU SOMMAIRE



Revalorisation des rentes AT-MP au 1er avril 2014

Circ. CNAM n° 7/2014 du 14 avril 2014

La Cnam a diffusé, le 14 avril 2014, les montants des rentes versées aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles applicables à compter du 1er avril 2014. Ils sont revalorisés de 0,6 %.

Les rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) sont revalorisées de 0,6 % au 1er avril 2014, en fonction de la prévision d'inflation hors tabac pour 2014 corrigée, indique une circulaire de la Cnam publiée le 14 avril 2014 qui détaille leurs montants. Les indemnités en capital et l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ATA) seront quant à elles revalorisées au 1er octobre 2014.

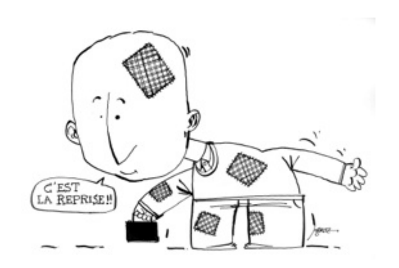
Revalorisation des rentes AT-MP
Les rentes d'AT-MP sont dues lorsque le taux d'incapacité permanente du salarié victime est supérieur à 10 %. Ces rentes sont revalorisées par application, d'une part, au salaire minimal servant de base au calcul des nouvelles rentes, d'autre part, aux rentes déjà acquises, du coefficient de revalorisation applicable aux pensions d'invalidité. Elles augmentent donc de 0,6 % au 1er avril 2014.

Ainsi, pour les accidents survenus ou les maladies constatées à compter de cette date, les rentes sont calculées sur la base des éléments suivants :

- le salaire annuel minimum qui est fixé à 18 263,54 € ;
- la fraction irréductible du salaire annuel, égale à 36 527,08 € ;
- le salaire annuel maximum (équivalent à 8 fois le salaire annuel minimum), fixé à 146 108,32 € ;
- le seuil de conversion obligatoire qui s'établit à 228,29 € ;
- la majoration pour tierce personne égale à 13 236,98 € ;
- la prestation complémentaire pour recours à tierce personne fixée mensuellement à 551,53 € (forfait 1), 1 103,06 € (forfait 2) et 1 654,61 € (forfait 3).

Tarification des risques AT-MP
En matière de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'évaluation du coût des accidents « graves » doit être effectuée sur la base d'un salaire minimum fixé à 18 263,54 € au 1er avril 2014. Ce salaire minimum sert également de base au calcul des cotisations de l'assurance volontaire individuelle, de l'assurance volontaire des bénévoles d'œuvres et d'organismes d'intérêt général et des personnes titulaires d'une convention de tutorat.

Revalorisation des indemnités en capital et de l'ATA reportée au 1er octobre
Le montant des indemnités en capital, dues aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles touchées par une incapacité permanente inférieure à 10 %, et le montant de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante seront fixés conformément à l'article 5 de la loi « *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites* » du 20 janvier 2014 au 1er octobre 2014 (au lieu du 1er avril 2014)



Les grandes entreprises tenues de rechercher un repreneur en cas de fermeture d'un établissement

Loi 2014-384 du 29-3-2014 : JO 1-4 p. 6227

Depuis le 1er avril 2014, la loi *Florange* impose aux entreprises d'au moins 1 000 salariés de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement devant déboucher sur un licenciement collectif.

La loi du 29 mars 2014, dite loi *Florange*, impose, depuis le 1er avril 2014, une obligation de recherche d'un repreneur aux entreprises d'au moins 1000 salariés envisageant une fermeture d'établissement ayant pour conséquence un licenciement

collectif pour motif économique (article L 1233-57-9 nouveau du code du travail). Cette recherche doit s'effectuer selon une procédure bien déterminée.

Article L 1233-57-9 nouveau du code du travail
Lorsqu'elle envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, l'entreprise mentionnée à l'article L 1233-71 réunit et informe le comité d'entreprise, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L 1233-30.

Information du comité d'entreprise
L'employeur doit réunir et informer le CE au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel sur le projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours (article L 1233-57-9 nouveau du code du travail).

Il doit joindre à la convocation à cette réunion tous renseignements utiles et notamment (article L 1233-57-10 nouveau du code du travail) :

- les raisons économiques, financières ou techniques du projet de fermeture ;
- les actions envisagées pour trouver un repreneur ;
- les possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise, les différents modèles de reprise possibles, ainsi que le droit des représentants du personnel de recourir à un expert.

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise (CCE), l'employeur réunit et informe celui-ci et les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir des chefs d'établissement ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Les comités d'établissement tiennent leur réunion après celle du CCE (article L 1233-57-11 nouveau du code du travail), selon un calendrier calqué sur celui applicable en cas de procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

Information de l'administration et des collectivités territoriales
L'employeur informe le maire de tout projet de fermeture d'un établissement et notifie sans délai ce projet à la DIRECCTE, laquelle en informe les élus concernés (articles L 1233-57-12 et L 1233-57-13 nouveaux du code du travail).

Article L 1233-57-13 nouveau du code du travail
L'employeur informe le maire de la commune du projet de fermeture de l'établissement. Dès que ce projet lui a été notifié, l'autorité administrative en informe les élus concernés.

L'ensemble des renseignements communiqués au CE est envoyé simultanément à l'autorité administrative. L'employeur lui adresse également le procès-verbal de la réunion du CE, ainsi que tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de celle-ci (article L 1233-57-12 nouveau du code du travail).

Le dispositif est, là aussi, calqué sur celui applicable en cas de procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

Information des repreneurs potentiels
L'employeur doit informer, par tout moyen approprié, les repreneurs potentiels de son projet et réaliser à cet effet un document de présentation de l'établissement. Il doit, le cas échéant, engager la réalisation d'un bilan environnemental.

Il est tenu de donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise, excepté celles dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité. Les entreprises candidates à la reprise sont tenues à une obligation de confidentialité.

L'employeur doit examiner les offres de reprise reçues et y apporter une réponse motivée dans les délais impartis au CE pour rendre ses avis sur le projet de licenciement (article L 1233-57-14 nouveau du code du travail).

Participation du CE à la recherche d'un repreneur
Le CE est informé, sous le sceau de la confidentialité, des offres de reprise formalisées dans les 8 jours de leur réception.

Il peut émettre un avis, dans les délais qui lui sont impartis pour rendre ses avis sur le projet de licenciement, participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions (article L 1233-57-15 nouveau du code du travail).

Article L 1233-57-15 nouveau du code du travail
Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées, au plus tard 8 jours après leur réception. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles dans les conditions prévues à l'article L 2325-5. Il peut émettre un avis, dans les délais prévus à l'article L 1233-30, participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions.

Dans ce cas, l'employeur lui donne accès, à sa demande, aux informations destinées à tous repreneurs (article L 1233-57-16 nouveau du code du travail).

Le CE peut recourir à l'assistance d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise. L'employeur en informe alors sans délai l'administration. Cet expert a pour mission d'analyser tout le processus de recherche d'un repreneur et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le CE et à l'élaboration de projets de reprise.

L'expert présente son rapport dans les délais impartis au CE pour rendre ses avis sur la procédure de licenciement (article L 1233-57-17 nouveau du code du travail).

Dans les entreprises dotées d'un CCE, les comités d'établissement exercent les attributions confiées au CE dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements (article L 1233-57-18 nouveau du code du travail).

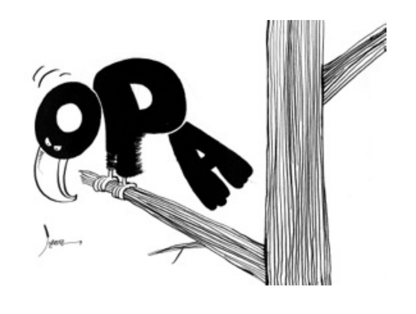
Clôture de la période de recherche
L'employeur consulte le CE sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite en en donnant les raisons, notamment au regard de la capacité de son auteur à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement. Le CE émet un avis sur cette offre dans un délai suffisant (article L 1233-57-19 nouveau du code du travail).

Avant la fin de la procédure d'information et de consultation du CE sur le projet de licenciement, si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune offre, il réunit cette instance et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative (article L 1233-57-20 nouveau du code du travail).

Contrôle et sanctions
Dans un délai de 7 jours à compter de la réunion visée ci-dessus, le CE peut saisir d'un recours le tribunal de commerce (articles L 771-1 suivants nouveaux du code de commerce).

Celui-ci statue dans un délai de 14 jours. La décision administrative d'homologation du document élaboré unilatéralement par l'employeur et comportant le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut intervenir avant le jugement (article L 773-1 nouveau du code de commerce).

Lorsque l'entreprise n'a pas respecté ses obligations de recherche d'un repreneur, les personnes publiques compétentes peuvent obtenir le remboursement de tout ou partie des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique ou d'emploi attribuées à l'entreprise au cours des 2 années précédentes (article L 773-2 nouveau du code de commerce).



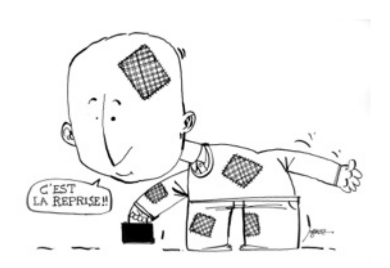
PSE : les modalités de suivi sont fixées

Un arrêté du 3 avril 2014, paru au Journal officiel du 2 mai 2014, précise le contenu du bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi créé par le décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 suite à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Article D 1233-14-4 du code du travail
Le bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L 1233-63, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L 1233-65 ou L 1233-71. Dans un délai d'1 mois après cette date, il est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent par voie dématérialisée.

Une annexe de l'arrêté du 3 avril fixe le contenu de la fiche descriptive relative au bilan du PSE que l'employeur doit remplir à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues au plan de sauvegarde de l'emploi.

Cette fiche doit être adressée dans le délai d'un mois après cette date par l'employeur à l'autorité administrative compétente.



Modification des horaires de travail : le refus du salarié peut justifier un licenciement

Cass. soc., 2 avril 2014, N° pourvoi : 13-11.060

La modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat mais un simple changement des conditions de travail.

Dès lors que ce changement ne fait pas obstacle à l'exercice de son mandat électif, un salarié ne justifie d'aucun motif légitime pour refuser un changement d'horaires. C'est ce que vient de juger la Cour de cassation.

En l'espèce, une salariée engagée en qualité de standardiste-accueil par contrat à durée indéterminée, avait été licenciée à la suite du refus de la modification de ses horaires de travail. Elle avait alors saisi la justice pour contester le bien-fondé du licenciement et fait valoir l'incompatibilité des nouveaux horaires décidés par l'employeur avec l'exercice de son mandat de conseillère municipale.

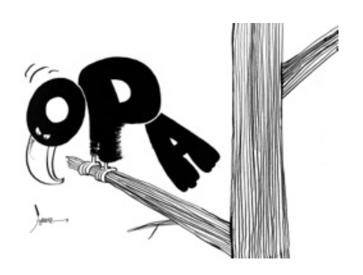
Pour la Cour de cassation, dans son cas, le changement d'horaires envisagé n'empêchait pas l'exercice du mandat électif dès lors que la salariée pouvait prétendre, pour l'exercice de ce mandat municipal, bénéficier d'autorisations d'absences de la part de son employeur, ainsi que de crédits d'heures en fonction du nombre d'habitants de sa commune. La salariée ne justifiait donc d'aucun motif légitime pour refuser ce changement. Le licenciement a été validé.

« *Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que la modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel, qui a retenu que le changement des horaires de travail de la salariée ne faisait pas obstacle à l'exercice de son mandat électif régi par les articles L 2123-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, a pu en déduire que la salariée ne justifiait d'aucun motif légitime pour refuser le changement de ses horaires de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;* »

Attention : si une modification du contrat de travail nécessite l'accord du salarié, un simple changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et s'impose au salarié.

Attention : si la modification de l'horaire est importante, elle représente alors un élément essentiel du contrat de travail. C'est le cas du

passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou, inversement, d'un horaire continu à un horaire discontinu.



La rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé doit être soumise au juge administratif

Cass. Soc., 26 mars 2014 n° 12-21.136 (n° 660 FP-PBR), M. c/ Institut Polytechnique Lasalle Beauvais

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour apprécier la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé et autorisée par l'inspecteur du travail.

Quelle est l'autorité compétente pour examiner le recours d'un salarié protégé remettant en cause la rupture conventionnelle de son contrat ? La Cour de cassation répond pour la première fois à cette question.

Le partage de compétences a fait débat en jurisprudence
La question du partage de compétences entre ordres de juridictions se pose dans la mesure où l'article L 1237-14 du code du travail donne compétence au conseil de prud'hommes pour tout litige concernant la convention de rupture, son homologation ou le refus d'homologation.

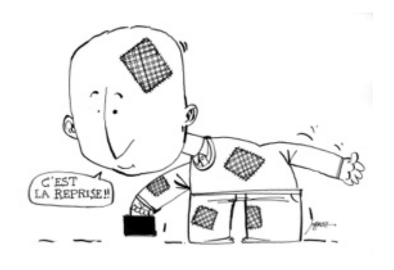
Or, s'agissant des salariés protégés, l'article L 1237-15 du même code dispose que la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'article L 1237-15 déroge-t-il à la règle d'attribution de compétence prévue au profit des conseils de prud'hommes par l'article L 1237-14 ?

La réponse des cours d'appel à cette question n'a pas été uniforme. Certaines se sont considérées comme compétentes pour apprécier la légalité de la convention de rupture (CA Riom 13 septembre 2011 n° 10/00964 : L-VII-20870 fv), d'autres ont renvoyé les parties vers le juge administratif (CA Paris 7 mars 2013 n° 12/04195 : L-VII-28080 fv).

La Cour de cassation applique le principe de séparation des pouvoirs
La Cour de cassation met un point final au débat, en appliquant le principe de séparation des pouvoirs. Sa décision, rendue au visa de l'article L 1237-15 du code du travail et de la loi des 16-24 août 1790, fait prévaloir l'intervention de l'autorité administrative.

Dans la mesure où la rupture conventionnelle du contrat d'un salarié protégé est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail, le juge judiciaire n'est pas compétent pour en apprécier la validité. Ce principe doit s'appliquer quel que soit le motif de la contestation : validité de la convention de rupture ou vice affectant le consentement du salarié.

Le salarié protégé ou l'employeur qui remet en cause la validité de la rupture conventionnelle doit donc saisir l'autorité administrative compétente, par la voie d'un recours gracieux ou hiérarchique, ou le juge administratif en cas de recours contentieux.



Même pendant un arrêt maladie, menacer l'employeur justifie un licenciement pour faute grave

Cass. soc. 19 mars 2014 n° 12-28.822 (n° 514 F-D), F. c/ Sté Bati-Calade

Le salarié manque à son obligation de loyauté, qui subsiste pendant un arrêt maladie, s'il menace l'employeur de façon virulente pour le contraindre à accepter ses conditions de rupture du contrat de travail.

Pendant un arrêt maladie, le salarié n'est pas délié de toutes ses obligations à l'égard de l'employeur. Il doit en particulier rester loyal envers l'entreprise. A défaut, il peut être sanctionné, le cas échéant par un licenciement.

Le manquement à l'obligation de loyauté est généralement constaté lorsque le salarié pratique une activité concurrente ou préjudiciable à celle de l'employeur. La Cour de cassation a également reconnu un tel manquement à l'encontre d'un salarié qui, à l'occasion d'une visite dans les locaux de l'entreprise, avait tenu des propos injurieux à l'encontre du personnel (Cass. soc. 25 juin 2002 n° 00-44.001 : NB-I-22890).

Le même principe est appliqué dans cette affaire. Un salarié, cadre dans une entreprise dirigée par son beau-père, s'était présenté dans les locaux de travail pendant un arrêt maladie. Cherchant à contraindre son beau-père à le licencier et à lui verser une indemnité transactionnelle de 30 000 €, il l'avait menacé de plaintes, de procédures judiciaires, ou encore de soustraire ses enfants à toutes relations avec leurs grands-parents.

Son licenciement, prononcé pour faute grave, est approuvé par la Cour de cassation. Les juges ont en effet considéré que la virulence des propos tenus, rendant irréversible la dégradation de la relation de travail, traduisait la volonté du salarié de se placer hors du lien de subordination. Le manquement à l'obligation de loyauté était donc caractérisé.



Exercice du mandat et arrêt maladie

La suspension du contrat de travail n'emporte pas en principe la suspension du mandat de représentant du personnel (RP).

En conséquence un arrêt de travail pour maladie ou accident n'interdit pas au RP d'exercer son mandat et l'employeur doit donc continuer à le convoquer aux réunions, à lui fournir les informations adéquates et à respecter ses obligations.

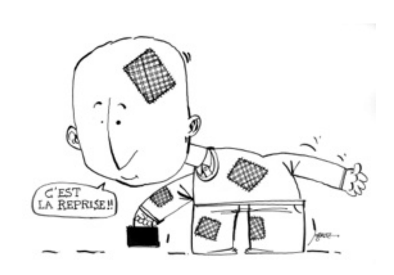
Cette règle pose toutefois un certain nombre de problèmes :

- d'une part la Cour de cassation a exclu le versement d'indemnités journalières en cas d'exercice du mandat en arrêt maladie même si le salarié a respecté les heures de sorties fixées par la Sécurité sociale (Cass. 2ème civ., 9 déc. 2010, n° 09-17.449) ;
- d'autre part, si l'employeur fixe les réunions aux heures de sortie autorisées du RP (sachant qu'il ne peut y être contraint) et que le représentant y assiste, l'employeur est en droit de demander une contre visite tendant à faire constater que l'arrêt de travail n'est pas justifié, ce qui peut priver le salarié des indemnités journalières complémentaires.

La Chambre mixte de la Cour de cassation vient de rendre un arrêt majeur en jugeant que l'exercice de son mandat par un représentant du personnel lors d'un arrêt maladie est subordonné à une autorisation préalable de son médecin traitant (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n° 12-20.002 et n° 12-20.003). Ainsi selon la Cour : « *il résulte [des articles L. 321-1, 5°, et L. 323-6 du code de la sécurité sociale et des articles L 2143-17, L 2315-3 et L 2325-7 du Code du travail], d'une part, que l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée et, d'autre part, que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail ; qu'il s'ensuit que l'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant* ».

Cet arrêt a été rendu à propos de l'usage d'heures de délégation pendant un arrêt de travail. Les salariées concernées réclamaient le paiement de 90 heures et de 150 heures de délégation qu'elles avaient prises durant des périodes d'arrêt maladie, elles sont déboutées faute d'avoir produit l'autorisation de leurs médecins traitants. Cette règle s'applique aussi à notre avis à l'exercice du mandat en général donc au représentant du personnel qui se rend aux réunions convoquées par l'employeur pendant son arrêt maladie.

Attention : même si les règles sont plus claires, il reste recommandé aux représentants du personnel en arrêt maladie de se faire remplacer par leurs suppléants dans la mesure du possible.



Le défaut d'une action de formation ne peut constituer en soi une discrimination ou la violation d'une liberté fondamentale

Parallèlement à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 qui réalise une nouvelle réforme du droit de la formation professionnelle, la Cour de cassation vient d'expliciter, dans 2 arrêts rendus à cette même date, les incidences du manquement de l'employeur à l'obligation de formation du (ou de la) salarié(e) à son retour de congé parental d'éducation.

Ces précisions jurisprudentielles méritent d'être soulignées dès lors qu'à ce jour, le droit de la formation professionnelle ne donne pas lieu à un important contentieux.

Rappel du droit du salarié à une action de formation à l'issue de son congé parental

Pour mémoire, il résulte du code du travail :

- qu'à l'issue d'un congé parental d'éducation, le (ou la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L 1225-55 du code du travail) ;
- et que dans cette perspective, il (ou elle) *bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail* (article L 1225-59 du code du travail).

Ce droit spécifique, issu d'une loi du 4 janvier 1984, renvoie également à l'obligation plus générale de l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution de leur poste de travail (Cass. Soc. 25 février 1992 Expovit – consacrée par l'article L 6321-1 du code du travail).

C'est dans ce cadre, et à l'occasion de deux affaires pour le moins rocambolesques, que la Cour de cassation précise utilement les sanctions possibles de la méconnaissance de ce droit à formation/du manquement à cette obligation de formation.

Le manquement à l'obligation de formation ne constitue pas à lui seul une discrimination

La première affaire concerne une danseuse du Moulin-Rouge recrutée par CDD d'usage entre 1998 et 2008. N'ayant pas été réengagée à la suite d'un congé parental d'éducation compte tenu d'une « *impossibilité physique et esthétique (…) de se produire sur la scène du bal du Moulin-Rouge* » et considérant ne pas avoir bénéficié d'une formation permettant son retour dans l'entreprise, elle a saisi la juridiction prud'homale afin de solliciter notamment des dommages-intérêts pour discrimination.

La cour d'appel de Paris reconnaît l'existence d'une discrimination au motif que l'employeur subordonnait la poursuite des relations professionnelles à un état physique et esthétique, « *sans justifier (…) d'un quelconque programme d'aide et de soutien pour permette à la salariée de retrouver des capacités optimales à cet égard* » (CA Paris 13 septembre 2012).

Mais, ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui relève que « *le manquement de l'employeur à l'obligation de*

formation prévue par l'article L 1225-59 du code du travail ne constitue pas à lui seul une discrimination » (Cass. Soc. 5 mars 2014 n°12-27701).

Ce faisant, la Chambre sociale confirme que l'existence d'une discrimination ne peut être invoquée qu'en cas de distinction illégitime qui repose sur un (ou des) critère(s) prohibé(s) par la loi. Or, le seul défaut de formation à l'issue d'un congé parental d'éducation ne constitue pas en soi un cas de discrimination interdit par la loi.

La méconnaissance du droit à la formation ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale

La seconde affaire est relative à une salariée assistante au service des ressources humaines licenciée pour insuffisance professionnelle et comportement inadapté au retour de son 3ème congé parental d'éducation, après quelques jours de travail effectif et une absence quasi-continue de plus de 11 ans (durant cette période, la salariée a cumulé plusieurs arrêts maladie, 1 congé sabbatique, 3 congés de maternité et 3 congés parentaux d'éducation). Cette salariée a sollicité la nullité de son licenciement en faisant valoir que son employeur n'avait pas rempli son obligation de formation lui permettant de faire face aux changements techniques et de méthodes de travail intervenus pendant ses 11 années d'absence.

La cour d'appel de Versailles lui a donné gain de cause en retenant que l'insuffisance professionnelle reprochée « *s'expliqu(ait) par l'indigence de la formation professionnelle qui a été dispensée à l'intéressée* » et que « *le licenciement (était) intervenu en violation de l'article L 1225-59 du code du travail et du droit fondamental à la formation de tout salarié* » de sorte qu'il était illicite donc nul. Par conséquent, l'employeur a été condamné au paiement des salaires qui auraient dû être perçus par la salariée entre la rupture de son contrat et la date du prononcé de l'arrêt d'appel (l'employeur s'étant opposé à la réintégration sollicitée par la salariée), ainsi qu'à des dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Cela étant, la Chambre sociale casse cet arrêt en rappelant que « *le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler le licenciement* » et en précisant que « *la méconnaissance par l'employeur du droit du salarié à une action de formation professionnelle prévu par l'article L 1225-59 du code du travail ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale* » (Cass. Soc. 5 mars 2014 n°11-14426).

Pour la première fois, la Cour de cassation réfute l'existence d'un droit fondamental à la formation de tout salarié, ce qui est notable dans le contexte actuel de montée en puissance des droits et libertés fondamentaux du travailleur (voir encore récemment notamment la reconnaissance de la liberté fondamentale du salarié de témoigner en justice - Cass. Soc. 29 octobre 2013).

Article L 1225-59 du code du travail

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

En tout état de cause, il ne peut bien évidemment pas être déduit de ces arrêts que le défaut de formation valable à l'issue d'un congé parental ne peut être sanctionné.

Les sanctions possibles du défaut de formation valable à l'issue d'un congé parental

Tout d'abord, il ressort du code du travail que l'inobservation par l'employeur de son obligation de formation au retour du congé parental d'éducation « *peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire* » (article L 1225-71 du code du travail).

Par ailleurs, il résulte de la jurisprudence que lorsque l'insuffisance professionnelle repro-

chée à un salarié licencié résulte d'un défaut de formation à l'issue d'un congé parental d'éducation, et plus généralement d'un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 29 octobre 2002 ; Cass. Soc. 29 novembre 2007).

Dans ces conditions, il importe bien de rester vigilant concernant l'organisation des modalités de retour d'un(e) salarié(e) en congé parental.



L'employeur n'a pas à communiquer ses pièces au salarié avant l'entretien préalable au licenciement

Cass. soc. 18 février 2014 n° 12-17.557 (n° 409 FS-PB), B. c/ CRCAM du Languedoc

L'employeur ne peut se voir reprocher de ne pas avoir transmis au salarié les résultats d'une enquête interne et l'avis d'un conseil de discipline au cours de la procédure de licenciement.

En l'espèce, un salarié, licencié après avis d'un conseil de discipline instauré par voie conventionnelle, reprochait à son employeur de ne lui avoir communiqué ni l'avis de ce conseil, ni les pièces recueillies dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier et à apprécier le comportement de harcèlement sexuel dont il était soupçonné. Le salarié concerné, invoquant la violation des principes du contradictoire et des droits de la défense, contestait la validité de son licenciement devant le conseil de prud'hommes.

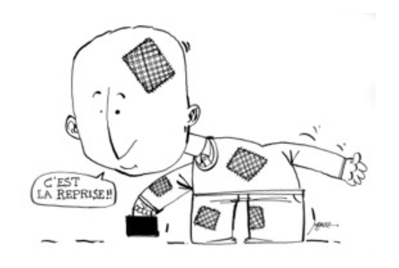
La Cour de cassation approuve les juges du fond : l'absence de communication de l'enquête et de l'avis n'entraîne aucune irrégularité de fond ou de forme du licenciement.

D'une part, le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que l'avis du conseil de discipline saisi en vertu de dispositions conventionnelles soit communiqué au salarié avant la notification de son licenciement, dès lors que ces dispositions n'en prévoient pas la transmission.

En revanche, le licenciement aurait été sans cause réelle et sérieuse si la communication avait été rendue obligatoire par les dispositions conventionnelles (Cass. soc. 29 juin 2005 n° 03-44.376 : NB-IV-17710).

D'autre part, l'article L 1232-3 du code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée. Mais il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction.

Cet arrêt se situe dans la droite ligne d'une précédente décision dans laquelle la Cour de cassation a jugé dépourvue de caractère sérieux une question prioritaire de constitutionnalité portant sur l'article L 1232-3 du Code du travail : la décision que l'employeur peut prendre après l'entretien préalable ou les éléments dont il dispose pour la fonder ayant vocation à être discutés devant les juridictions de jugement, le respect des droits de la défense n'impose pas que le salarié ait accès au dossier avant cet entretien (Cass. soc. QPC 27 février 2013 n° 12-23.213 : NB-II-13210).



La perte d'un client peut entraîner des conséquences inattendues…

Cass. soc., 29 janv. 2014, pourvoi n° 12-19.479, arrêt n° 210 FS-P+B

En l'espèce, durant les mois de juillet et août 2007, le Conseil de l'ordre des experts comptables et celui des Commissaires aux

comptes résilient les contrats d'assurance groupe les liant à une société de courtage d'assurance. La résiliation des contrats d'assurance ne devait prendre effet qu'à compter du mois de janvier 2008.

Dès le mois de novembre 2007, un salarié de la société de courtage d'assurance, occupant le poste de chargé de clientèle pour les professions du chiffre (experts-comptables, commissaires aux comptes, géomètres experts), prend acte de la rupture de son travail au motif que son avenir professionnel n'est plus assuré au sein de la société.

L'employeur saisit le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir la condamnation du salarié au versement d'une indemnité compensatrice de préavis et des dommages et intérêts pour brusque rupture.

Le salarié forme des demandes reconventionnelles et sollicite la requalification de la prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour d'appel de Versailles fait droit aux demandes du salarié. Elle constate que, dès la fin de l'été 2007, le salarié avait subi un réel appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités au sein d'un service subissant une importante baisse du chiffre d'affaires liée à la résiliation du contrat d'assurance groupe par l'Ordre des experts comptables et des Commissaires aux comptes. Les juges en déduisent que le salarié s'est vu imposer une modification de son contrat de travail et que la prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La société forme un pourvoi en cassation. Elle soutient notamment que seul des manquements imputables à l'employeur peuvent justifier la prise d'acte de la rupture et que tel n'est pas le cas lorsque les faits invoqués à l'appui de celle-ci sont la conséquence de la décision d'un tiers, telle que la résiliation d'un contrat de groupe.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi : « *ayant, sans modifier l'objet du litige, relevé, par une appréciation souveraine des éléments de faits et de preuve, que le salarié, à la fin de l'été 2007, s'était vu imposer un appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités, son poste étant vidé de sa substance, la Cour d'appel en a exactement déduit l'existence d'une modification du contrat de travail imputable non à un tiers, mais à l'employeur* ».

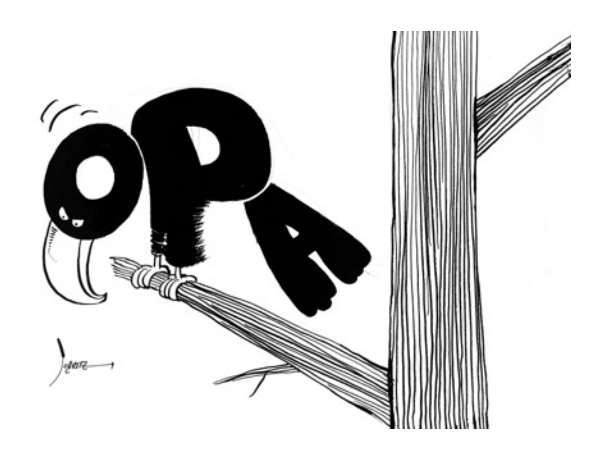
Le contrat de travail est le contrat aux termes duquel un salarié s'engage à se mettre la disposition d'un employeur afin de réaliser la prestation convenue. En contrepartie, l'employeur est tenu de lui fournir du travail (Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-25.721). Á défaut, il manque à son obligation contractuelle. Le salarié peut alors prendre acte de la rupture de son contrat ou solliciter la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-65.254).

Ainsi, le contrat de travail constitue un contrat certes particulier, mais il reste soumis à la théorie générale du droit des obligations. Par conséquent, il ne peut être modifié unilatéralement par l'une des parties (Cass. soc., 23 janv. 2001, n° 99-40.129). Plus particulièrement, concernant le retrait de responsabilités d'un salarié, la Cour de cassation rappelle régulièrement que ceci ne serait être assimilé à une simple modification des conditions de travail, mais constitue bien une modification du contrat de travail (Cass. soc., 25 nov. 1998, n° 96-44.164 ; Cass. soc., 30 mai 2013, n° 12-16.614).

En l'espèce, le salarié soutenait que son employeur avait unilatéralement modifié son contrat de travail, la résiliation des contrats d'assurance groupe par l'ordre des Experts comptables et des Commissaires aux comptes ayant conduit à un appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités. Il prend acte de la rupture de son contrat aux motifs suivants « *force est de constater que les commissaires aux comptes et les experts comptables ont résilié les contrats. [...] Mon avenir professionnel n'est donc plus assuré chez vous et me contraint à rompre mon contrat de travail à effet immédiat* » (CA Versailles, 23 févr. 2012, n° 10/04798).

Le salarié n'invoque donc pas un appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités concomitant à la prise d'acte, mais allègue en réalité une crainte quant à son avenir professionnel. Toutefois, la Cour

de cassation a régulièrement réaffirmé que le courrier aux termes duquel le salarié prend acte de la rupture de son contrat ne fixe pas les limites du litige (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-42.804 ; Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.670 ; Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 07-40.668).



Frais de repas, mode d'emploi

Les frais de repas constituant en principe une dépense personnelle du salarié, l'employeur n'a pas d'obligation légale à cet égard, sauf en cas de déplacement professionnel ou de contraintes particulières liées à l'emploi.

La convention collective ou le contrat de travail peuvent toutefois prévoir une prise en charge totale ou partielle de ces frais.

Le salarié est en déplacement professionnel ou subit des contraintes particulières liées à l'emploi

Si le salarié a engagé des frais pour se restaurer, l'employeur n'a l'obligation de les lui rembourser que si celui-ci se trouve dans une situation l'exposant à des frais supplémentaires (déplacement, chantier extérieur à l'entreprise…), en pratique lorsque ses conditions de travail lui interdisent de regagner son domicile ou son lieu de travail pour le repas.

Le remboursement peut se faire sur la base des dépenses réelles, qui doivent alors être justifiées par une facture. A défaut, les sommes versées par l'employeur sont réintégrées dans le salaire et donc soumises à cotisations de sécurité sociale, à CSG et à CRDS.

L'employeur a le droit de fixer des limites *raisonnables* à ces dépenses.

Il peut aussi prévoir, par contrat, qu'une partie des frais restera à la charge du salarié, à condition que le salaire de ce dernier ne soit pas de ce fait inférieur au Smic.

L'employeur peut également rembourser le salarié sous forme d'allocations forfaitaires, dont le montant est le plus souvent prévu dans la convention collective ou le contrat de travail. Des plafonds sont dans ce cas prévus, en dessous desquels ces allocations sont exonérées de cotisations et l'employeur dispensé de justifier de leur utilisation.

En 2014, la limite d'exonération est ainsi fixée à :

- 6,10 € par repas lorsque le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de conditions particulières de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit)

- 8,70 € par repas pour les salariés en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier
- 17,90 € si ces salariés en déplacement sont contraints de prendre leurs repas au restaurant.

En cas de dépassement du plafond, la différence n'a pas à être réintégrée dans l'assiette des cotisations si l'employeur prouve, par la production de justificatifs, que l'indemnité a été utilisée conformément à son objet. Dans le cas contraire, il y a lieu de cotiser sur la différence entre l'allocation versée et la limite d'exonération.

Le salarié est sédentaire

Lorsque le salarié est sédentaire et ne subit pas de contraintes particulières liées à ses conditions de travail, la prise en charge par l'employeur des dépenses de nourriture représente un avantage en nature et sa valeur doit être réintégrée dans le salaire cotisable.

En 2014, cet avantage est évalué forfaitairement à 4,60 € par repas, soit 9,20 € par jour. Des dispositions spécifiques s'appliquent dans les hôtels, cafés, restaurants où la valeur de l'avantage nourriture est égale au minimum garanti, soit 3,51 €.

La participation à des repas d'affaires dûment justifiés ne constitue pas un avantage en nature, sauf abus manifeste.

Opter pour les titres-restaurant ou une cantine permet une exonération

Si l'employeur veut bénéficier d'une exonération de cotisations pour ses salariés sédentaires, le mieux est d'opter pour la formule des titres-restaurant.

Sa contribution à l'achat de ces titres est en effet exonérée de cotisations à hauteur de 5,33 € par titre. Cependant cette contribution ne doit pas excéder 60 % ni être inférieure à 50 % de la valeur des titres.

En cas de dépassement des limites de 60 % et de 5,33 €, seule la fraction excédentaire est soumise à cotisations, sauf agissements répétés ou mauvaise foi de l'employeur.

L'employeur peut également opter pour une cantine. Sa participation aux frais est exonérée si la contribution du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage nourriture forfaitaire, soit 2,30 € par repas. A défaut, les cotisations sont dues sur la différence entre cette valeur et le montant de la participation du salarié.

Ces règles s'appliquent aux cantines d'entreprise ou interentreprises, qu'elles soient gérées ou subventionnées par l'entreprise ou le comité d'entreprise.

Prévoir un local de restauration

L'employeur est tenu de fournir un local de restauration lorsqu'au moins 25 salariés souhaitent prendre leur repas sur leur lieu de travail et un simple « emplacement » leur permettant de se restaurer « dans de bonnes conditions », si ce nombre est inférieur à 25.

Cette obligation est le corollaire de l'interdiction faite à l'employeur de laisser les salariés prendre leurs repas à leur poste de travail.

Frais de voiture et de deux-roues Barèmes kilométriques pour 2013

Barème applicable aux autos

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,408	(d x 0,244) +820	d x 0,285
4 CV	d x 0,491	(d x 0,276) +1 077	d x 0,330
5 CV	d x 0,540	(d x 0,303) +1 182	d x 0,362
6 CV	d x 0,565	(d x 0,318) +1 238	d x 0,380
7 CV et plus	d x 0,592	(d x 0,335) +1 282	d x 0,399
d représente la distance parcourue			

Cyclomoteurs (cylindrée inférieure à 50 cm3)

Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
d x 0,268	(d x 0,063) +410	d x 0,145
d représente la distance parcourue		

Autres deux-roues

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,336	(d x 0,084) +756	d x 0,210
3, 4 ou 5 CV	d x 0,398	(d x 0,070) +984	d x 0,234
Plus de 5 CV	d x 0,515	(d x 0,067) +1 344	d x 0,291
d représente la distance parcourue			

Barème des frais de carburant pour 2013

Frais de carburant en euro au kilomètre - véhicules automobiles

Puissance fiscale des véhicules de tourisme	Diesel	Super sans plomb	GPL
3 à 4 CV	0,075 €	0,101 €	0,065 €
5 à 7 CV	0,092 €	0,124 €	0,081 €
8 et 9 CV	0,109 €	0,148 €	0,096 €
10 et 11 CV	0,123 €	0,166 €	0,108 €
12 CV et +	0,137 €	0,185 €	0,12 €

Frais de carburant en euro au kilomètre vélomoteurs, scooters et motocyclettes

Puissance	Frais de carburant au km
< 50 CC	0,033 €
de 50 CC à 125 CC	0,066 €
3, 4 et 5 CV	0,084 €
au-delà de 5 CV	0,116 €

Pour plus d'informations, contactez un avocat du Cabinet RIERA via l'adresse Internet cabinet.riera@avocatem.com



Les dessins sont prêtés avec l'aimable autorisation de Dobritz « Le placard a horreur du vide » Editions Bruno Leprince, 2010

